

# “五唯”问题：高校教师评价的后果、根源及解困路向

操太圣

**摘要：**考核评价政策是调动教师工作积极性、主动性的“指挥棒”。在国家有关人事制度和分配制度改革政策的牵引下，高校逐步强化对教师的考核评价制度，在一定程度上调动了教师队伍的积极性和竞争意识，但也衍生出考核评价中“唯论文、唯帽子、唯职称、唯学历、唯奖项”的“五唯”导向偏差问题。这与20世纪80年代以来新自由主义的发展催生的“市场文化”、审计文化背景下的“数字崇拜”不无相关。深入剖析“五唯”问题的文化根源和弊端，对于指导开展清理“五唯”行动具有重要的现实意义。当前，有效开展清理“五唯”行动，各级教育部门和高校必须着力增进对高校教师的信任，推动实施增能式教师评价，牢固树立多元学术观；同时，学术界自身也应加强反思，高校教师应当坚守学术立场、培育公共性、加强道德自律。

**关键词：**清理“五唯”；教师评价；审计社会；专业信任；绩效考核

**中图分类号：**G640；G647

**文献标识码：**A

**文章编号：**1672-0717(2019)01-0027-06

**收稿日期：**2019-01-12

**基金项目：**国家社会科学基金教育学一般课题“增能取向的研究型大学教师评价制度研究”（BIA150102）。

**作者简介：**操太圣（1971-），男，安徽金寨人，哲学博士，南京大学教育研究院副院长、教授，主要从事教育政策、教育管理、教师发展研究；南京，210093。

如果说我国高校教师整体上学术创新不强、“重科研轻教学”现象较为普遍等问题已经引起有关部门的关注，并促使其出台相应政策试图引导和解决的话，那么，近年来发生的诸如韩春雨事件、国际期刊大面积撤稿、基因编辑婴儿、“404教授”等事件，更促使人们对高校教师的学术工作及其考核

评价制度给以深切的关注，出现了清理“唯论文、唯帽子、唯职称、唯学历、唯奖项”（简称“五唯”）的专项行动。本文通过对我国高校教师评价制度的梳理与讨论，反思症结存在的深层因素，探究推进清理“五唯”问题进程的基本策略。

## 一、“五唯”清理：人才评价的政策脉络

教师考核评价改革是高校教师人事制度改革的重点难点问题，也是建立中国特色现代大学制度的重要内容。科学合理的考核评价，不仅为教师的入职、晋升、聘任、培训和奖惩提供了基础和依据，也有助于调动教师的积极性和创造性，促进教师教学、科研水平和工作效率的提高，从而整体性提升教师队伍的素质和水平。为此，教育部将完善教师考核评价制度作为“当前和今后一段时期深化高等教育综合改革的紧迫任务”<sup>[1]</sup>。在组织人力充分调研的基础上，教育部于2015年开始起草有关高校教师考核评价制度的指导意见初稿。

2016年3月，为了“破除束缚人才发展的思想观念和体制机制障碍，解放和增强人才活力，形成具有国际竞争力的人才制度优势，聚天下英才而用之”，中央印发《关于深化人才发展体制机制改革的意见》（中发〔2016〕9号），提出改进人才评价考核方式，明确要“坚持德才兼备，注重凭能力、实绩和贡献评价人才，克服唯学历、唯职称、唯论文等倾向”。作为“当前和今后一个时期全国人才工作的重要指导性文件”，该文本所提出的有关深化改革的指导思想、基本原则和主要目标对教育部出台有关高校教师考核评价的指导意见有着直接的影响，其有关“克服唯学历、唯职称、唯论文等倾向”的表述也在后续文件中一再被提及。

在上述政策的指导下，教育部于2016年8月正式出台了《关于深化高校教师考核评价制度改革的指导意见》（教师〔2016〕7号），明确要“坚持考核评价

改革的正确方向”，即“以师德为先、教学为要、科研为基、发展为本为基本要求，坚持社会主义办学方向，坚持德才兼备，注重凭能力、实绩和贡献评价教师，克服唯学历、唯职称、唯论文等倾向，切实提高师德水平和业务能力，努力建设有理想信念、有道德情操、有扎实学识、有仁爱之心的党和人民满意的高素质专业化教师队伍”，对教师考核评价工作进行了系统的阐述与规定，并将之与“四有教师”的培养紧密结合起来。文件也强调了要“克服唯学历、唯职称、唯论文等倾向”。

2016年11月1日上午，中央全面深化改革领导小组召开第二十九次会议，审议通过了《关于深化职称制度改革的意见》（中办发〔2016〕77号）。会议指出，深化职称制度改革，要“以职业分类为基础，以科学评价为核心，以促进人才开发使用为目的”，健全职称制度体系，完善职称评价标准，创新职称评价机制，促进职称评价和人才培养使用相结合，改进职称管理服务方式；要突出品德、能力、业绩导向，克服“唯学历、唯资历、唯论文”倾向，科学客观公正评价专业技术人才，让专业技术人才有更多时间和精力深耕专业，让作出贡献的人才有成就感和获得感。

但客观而言，我国高校在教师考核与评价方面存在的问题由来已久，一旦形成制度并常年实施，其巨大的运行惯性就不是短期内可以彻底改变的。或者说，经过近2年的政策实施，包括教师评价在内的人才评价制度并没有实质性改变，甚至愈演愈烈，出现本文引言中提及的各种问题。正是在这样的背景下，2018年5月28日，习近平总书记在两院院士大会上发表重要讲话，明确指出“人才评价制度不合理，唯论文、唯职称、唯学历的现象仍然严重，名目繁多的评审评价让科技工作者应接不暇，人才‘帽子’满天飞，人才管理制度还不适应科技创新要求、不符合科技创新规律。”该讲话进一步明确了中央有关部门开展人才评价之清理工作的政治性任务。7月3日，中共中央办公厅、国务院办公厅印发了《关于深化项目评审、人才评价、机构评估改革的意见》，并发出通知，要求各地区各部门结合实际认真贯彻落实。该文件重申“科学设立人才评价指标。突出品德、能力、业绩导向，克服唯论文、唯职称、唯学历、唯奖项倾向，推行代表作评价制度，注重标志性成果的质量、贡献、影响”，在之前“三唯”的基

础上增加了“唯奖项”。7月18日，国务院印发《关于优化科研管理提升科研绩效若干措施的通知》（国发〔2018〕25号），明确要开展“唯论文、唯职称、唯学历”问题的集中清理工作。

2018年10月23日，科技部、教育部、人力资源和社会保障部、中科院和工程院五部门联合发布了《关于开展清理“唯论文、唯职称、唯学历、唯奖项”专项行动的通知》（国科发政〔2018〕210号），提出各部门要重点清理职称评审、人员绩效考核等活动中涉及“四唯”的做法。其中，教育部要重点清理学科评估、“双一流”建设、基地建设、成果奖励、人才项目等活动中涉及“四唯”的做法，同时要指导和督促所属高校清理内部管理中涉及“四唯”的做法。11月13日，教育部办公厅发布通知，决定在有关高校开展“唯论文、唯帽子、唯职称、唯学历、唯奖项”清理，在前述“四唯”的基础上增加了“唯帽子”清理。

无论是“三唯”“四唯”还是“五唯”，其所指向的都是革除现行高校教师评价制度中的顽瘴痼疾，扭转不科学的教育评价导向，推行代表作评价制度，注重标志性成果的质量、贡献、影响，最终实现高校体制的深层改革，落实立德树人的教育机制。为此，我们需要认真反思现行的教师评价制度究竟优劣如何？能否实现其激励教师的目的？对这些问题的讨论将有助于我们从理性的角度对清理“五唯”的政治任务有更加清醒的认识。

## 二、导向偏差：“五唯”评价的严重后果

高校教师评价工作究竟何时走上“五唯”的？具体时间节点难以考证。一般来说，20世纪90年代一些高校注重SCI论文的发表算是一个重要表现（虽然其出发点主要在于寻找学校发展的突破口），但2000年之后国家有关人事制度改革和分配制度改革的意见相继出台，明显加快了高校强化教师考核评价制度的建设步伐，也激化了高校教师之间愈发激烈的竞争关系。2000年，中共中央组织部、人事部和教育部联合颁发《关于深化高等学校人事制度改革的实施意见》，提出要改革固定用人制度，破除职务终身制以及人才单位所有制，遵循“按需设岗、公开招聘、平等竞争、择优聘用、严格考核、合同管理”原则，在公立高校所有工作人员中推行聘用制度。2006

年,人事部与财政部发布《事业单位工作人员收入分配制度改革方案》,使得绩效工资制度成为高校人事制度改革的重点,并促使该制度在我国大多数高校中相继建立。2010年,《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010~2020年)》将高校教师绩效、职称评定与薪酬待遇联系起来。同时,很多高校将企业绩效工资模式引入高校教师薪酬制度中。

可以说,这些基本人事制度形成了当下我国高校教师考核评价的基本框架。其后,国家各部门与层次的人才工程,各名目与形式的教育质量评估项目、奖励项目等,则在此基础上不断强化和固化教师评价制度的偏颇。从制度理论的观点来看,制度结构成为行动主体表现各种行为的具体场景,那些竞争能力强的组织往往试图把其自身的目标和程序作为一种制度规则,吸引其他行动主体进入该制度框架,以实现跟随性发展和获得自身利益的最大化。在理性选择和强制性(政府评价大学指标的科研化导向)、模仿性(外部利益的驱动和大学的短视)和规范性(大学教师专业化与评价单向性的妥协)三种机制的影响下<sup>[2]</sup>,我国高校在教师评价制度上逐步同形同质,走向了“五唯”的极端状态。

有研究者在江苏、上海、福建三省市调研了8所高校,发现这些高校的教师评价制度有一些共性的缺陷:目标设定上重事轻人、内容上条块分割、评价指标精细划一等,其结果是教师对评价制度“不满”,学生对评教无所谓<sup>[3]</sup>。有研究者反思指出,这种评价制度“脱胎于工业生产模式的薪酬体系”,在实践中与高校教师的职业本质存在冲突,主要是“在核心价值取向上表现为对经济激励的路径依赖,而对教师职业发展的多样性有一定的排斥性”<sup>[4]</sup>。其主要体现在:教师评价标准趋同化、单调化、繁琐化,湮盖了大学教师应有的个性特质与品性;教师评价内容重数量、重级别、重形式,偏离了学术本有的创新特质与追求;教师评价实施中怯权力、顾人情、碍面子,丢弃了评价已有的科学标准与规范<sup>[5]</sup>。

2014年,教育部教师工作司通过追踪组织实施的308个教师队伍建设改革试点示范项目,特别是其中的教师考核评价改革试点项目,以及与中国高教学会师资管理研究分会151个会员高校的交流研讨,发现有相当数量的高校在教师考核评价工作中存在如下问题:(1)考核评价缺乏整体设计;(2)

考核评价手段较为单一;(3)考核评价标准体系不完善,存在重量轻质的情况;(4)考核评价的发展性功能没有充分体现,与利益挂钩过于紧密<sup>[6]</sup>。在其看来,这些实行绩效考核的高校将考核结果与薪酬、年终奖励等紧密挂钩,评价标准多为目标性、结果性的功利化指标,激励手段比较单一,没有将考核结果充分用于教职员的发展和能力的培养,容易滋生急功近利、学术腐败等有害师德师风的行为;而教师也无法通过考核发现自身发展过程中存在的问题,找出今后工作的努力方向。

无论是学者,还是管理者,大家不约而同地看到了我国高校教师考核评价工作中“五唯”现象的危害,认识到其背后的认识论基础就是追求客观性的科学实证主义,强调评价指标体系的行为化和可测性,关注变量关系的数量化测定,突出评价结果的客观性和精确。而事实上,关于高校组织及教师劳动的特点,人们已获得基本共识:如认为高校具有“组织目标模糊、结构松散、运行过程非线性”等特征,教师劳动具有“需求多样、内容高深、过程创造性强、性质复杂(精神智力型劳动)、成果识别周期长”等特点<sup>[7]</sup>。那么,“指标—量化”评价模式能否适用于教师绩效评价工作,其“合法性”就备受拷问。

换言之,教师的绩效有很多是不可量化、难以测量的。而现在的量化考核的管理模式遵循的是“经济人”的人性假设,偏离了高校教师的精神本质。其使教师沦为“挣工分”、领取计件工资的“技工”,出现一些教师不论其研究方向有无价值,不惜炮制垃圾论文滥竽充数,助长弄虚作假、投机取巧、急功近利、机会主义等学术不正之风,而一些须经多年潜心研究、长期积累才可能做出成果的基础性研究领域,后继乏人,岌岌可危。从这个意义上说,唯论文、唯帽子、唯职称、唯学历、唯奖项是举的高校教师评价制度,不仅没有发挥激励教师发展的功能,相反使得高校陷入人文精神涣散、教师人际关系异化、学校工作生态恶化的危险境地。

### 三、问题根源:审计文化下的数字崇拜

上述关于我国高校教师评价制度发展中出现的偏颇状况,既有中国追赶发展战略造成的结果,也与全球化背景下教育竞争加剧、政策相互借鉴带来



的挑战有关。自20世纪80年代以来,新自由主义的发展催生了一场“市场文化”的狂飙突进,即市场被认为对大多数(如果不是全部)商品和资源的分配具有更高的效率。该思潮倡导私有化、自由化,带来了西方国家角色及其治理理念的重新塑造,新公共管理运动应运而生。“虽然‘市场规则优先’原则不一定完全适用于中国,但对绩效的关注与强调丝毫不逊于西方国家,而且对绩效的偏爱不可避免地关注经济成本,吸纳市场机制的一些有价值因素。”<sup>[8]</sup>

与人们通常认为的不同,新自由主义并没有选择进一步强化既有的监督方式,而是选择了实际监管效果更强的新模式——审计。审计最初与金融账户的控制有关,但随着新公共管理的兴起、社会对问责制和透明度之要求的提高、以及强调组织控制的质量保障模式的兴起,审计成为一项社会组织的构成原则、一种应用广泛的社会控制技术,以至于在社会上出现“审计激增”现象(audit explosion)。用迈克尔·鲍尔的话来说,我们已经进入了一个“审计社会”<sup>[9]</sup>。

审计的社会管理功能主要在于向以前专业自治的领域传播“管理”的价值观和理念。如在高等教育领域,人们会认为教育质量下滑的根源在于大学管理失调,容忍教师沉溺于其狭窄的研究兴趣之中,而置本科生培养和高等教育实际需求于不顾。他们也对终身教职制度提出批评,认为其助长了那些已获终身教职的教师对持续高效率的工作产出了无兴趣,而院校对此束手无策。于是,要求高校与教师提高教育管理水平、关注绩效等就成为自然而然的结果。

审计对问责制和各项工作指标及数据的透明度的强调,决定了它是以量化指标及其准确测量为评价基础的,换言之,需要审计的活动应该是可量化的、可测量的、可比较的。由于大学已被重新改造成服务国家、社会或市场的主要工具,因此它有众多的责任需要去承担,诸如卓越、适切、效率、效果、责任、质量保障、透明等,但这些责任的呈现方式又是可测量的,即“强迫将复杂的社会活动减少到简单的数字分数或评级,从而反过来可以对这些活动进行监测、评估、展示和竞争性排名”<sup>[10]</sup>。

关于审计文化下高校教师评价机制背后的逻辑,曾荣光借用福柯的理论进行了有益的概括,大致说来有四个重要环节或步骤:(1)评估者把学校办学理念与实践分解成一系列可观察的行为活动

(即可测量的表现指标,这些指标可被操作化为可运算、可加总的测量),这些指标构成体系,形成一个标准化的具有普遍性与唯一性的参照尺度;(2)根据这个标准化的尺度,所有院系均被放置其下被评估、考核、监察,亦即把教育加以“常模化”,符合标准的为“达标”“合格”;(3)当教育被放置在这个标准化及常模化的机制后,学校教育内包括院系、教师和学生在内的所有个体的“表现”均会被考核、排行和问责,并得到相应的奖励或惩治;(4)在建构和施行“标准化—常模化—审查及考核—层级化—奖励与惩治”的机制之后,凡是与这种机制不兼容的教育理念及实践,就被边缘化和不被认可。其结果,对学校教育理念与实践的界定就出现“一种只认可标准化和数量化的教育质量的霸权”<sup>[11]</sup>。

实践中,大学教师被迫参加一场凑分数和集点数的游戏,教师教学质量被“数字化”,教师开始关心自己出现在国际期刊的篇数,或是产学研的件数,参与学术研究与学术研讨会也沦为形式<sup>[12]</sup>。正如奥兹加所说,我们现在“受数字支配”,数字在我们生活的不同方面,比较并分配给不同的类别。数字定义了我们的价值,衡量了我们的有效性,并以无数种其他方式,努力告知或构建我们今天的现状。我们受制于数字和数字主题<sup>[13]</sup>。可见,绩效评价使得本来内涵丰富的教育理念转化为一套客观的、标准化的指标;教育实践异化为一连串无休止的达标游戏;教师的工作实践与成果均被化约为可运算及可加总的数字。

在此背景下,大学教师出现了明显的分化,主要分为四种不同类型的人。其一,利用规则的人。这种教师认同也可能不认同审计文化和绩效评价方式,甚至在内心里也认为该方式存在问题和无效,但这不妨碍其研究游戏规则,按照游戏规则调整自己的行为,以获得与同行竞争时的绝对优势,进而获取各种可能的奖励;其二,随波逐流的人。这种教师部分认同审计文化和绩效评价方式,认为它在公平性或某些方面表现不错,不过,他更主要是从“存在就是合理”的角度来理解该评价方式,从而愿意按照游戏规则去做;其三,冷眼旁观的人。这种教师明显是不认同绩效评价制度的,但他没有能力,更没有意愿去作出改变,宁愿以一种旁观者的角度静待事态的发展变化;其四,痛心疾首的人。这一类教师将审计描述为一种无效的、官僚主义的做法,因为他们认为

高校教师的工作重点是教学和研究,而不是审计相关的工作,并且相信,“在审计文化背景下保持自主、自由和专业状态是很重要的。”<sup>[14]</sup>

虽然,在审计文化下不同教师可能表现各异,但毋庸置疑的是,将这些不同类型的教师放在评价标准下去测量和比较,谁是成功者谁是失败者,就一目了然了。有学者就指出,审计文化被强制引入大学机构的结果,造成大学教职员工作量负荷过重,机构内充斥不信任感<sup>[15]</sup>。更糟糕的是,大学教师出现了“去技术”现象,即教师的专业实践以至专业精神被简单化、标准化、操作化,教师无需创造性,只须按图索骥被动地执行工作就可以了。而这一意识也促使大学员工不得不玩弄制度,使其虚报各方面的绩效表现。

无论如何,在审计社会中,学者们已经成为永久的“受审核者”,被嵌入复杂的“机构化的问责链”,使得科学与行政、政治和社会紧密地联系在一起。学者所做的每件事都变得或应该成为可识别的、可测量的、可审计的,并且应该允许作简单的比较。可见,在一个公开透明的评比排行系统中,一个人希望随波逐流、冷眼旁观或痛心疾首都不容易,因为评价结果只有达标与不达标,成功与失败,人们不再是“不甘落后”,而是“不敢落后”。对于被评估的对象,教师通常难以将评估视为帮助自己发展的手段,而是将其看作“找茬”的工具。由于在评估时候存在成为“不称职教师”的内在判断风险,教师们容易出现羞愧的情绪体验<sup>[16]</sup>。

#### 四、政策执行:需要思考的几个问题

考核评价是高校教师选聘、任用、薪酬、奖惩等人事管理的基础和依据。考核评价政策是调动教师工作积极性、主动性的“指挥棒”,对于新时期高校推动教学改革、提高教育质量、坚持正确的科研导向、促进科研成果转化、开展创新创业和社会服务,具有全局性和基础性影响。前文的分析和讨论,清楚地表明现行高校教师评价制度出了偏差,它不仅导致学术生态不健康,不利于创新成果的产生,而且带来高校教师身份的迷失。为更有效地开展清理“五唯”行动,有必要认真思考如下几个问题。

第一,增进对高校教师的信任。对教师实施绩效评估充满着悖论:一是评估者希望通过评估手

段帮助教师发现不足,以评促改,而“找不足”的教师评价方式会带来教师的羞耻感,让其感觉到对其工作的不信任;二是评估需要收集足够多的信息和细节,将教师的工作透明化,而完全揭示教师的所作所为,会破坏彼此之间的信任关系,还会进一步导致对审计和监督的要求更高。因此,审计社会中的管理者或评估者的一项重要任务就是寻求建立和保持对高等教育和研究以及正在开展这些活动的组织机构的信任<sup>[17]</sup>。给其留下足够的空间,鼓励教师之间的同行交流,以欣赏式探究的眼光看待教师。

第二,实施增能式教师评价。增能式评估明确强调建立教师和高校的评估能力,以便将评估纳入高校的日常管理过程。通过增能式评估,高校及其教师得以评估他们自己的战略,并通过“实践中学习”的过程提高其评估能力。具体来说,高校雇佣一名评估人员与他们一起进行战略评估。增能式评估师不是评估一个组织的战略并提供评估“报告”,而是通过评估自己的战略来指导个人和组织,向他们提供进行此类评估所需的知识、技能和资源。增能式评估要注重评估过程中的包容、对话和协商,尤其注重让教师成为评价主体的一员,通过训练、促进、提倡、阐明及解放五大维度的帮助,促其对自己的教育活动进行反思。

第三,树立多元学术观。学术除了指专业的科学研究之外,还应该包括探究、整合、应用知识与传播知识的学术。2016年教育部颁布的《关于深化高校教师考核评价制度改革的指导意见》明确提出,“确立教学学术理念,鼓励教师开展教学改革与研究,提升教师教学学术发展能力。”教学学术理念提升了大学教学的学术地位,对大学教师评价的改革与发展具有指导性作用。文件同时对师德、教育教学、科学研究、社会服务和教师发展等领域的评价工作给出了指导意见。认真学习和执行该指导意见,有助于化解长期以来高校教师面临的教学与科研之间的矛盾问题。

第四,加强学术界自身的反思。根据组织行为学的原理,大学教师的行为是由外在的系统与自身个性交互作用而成,正如学术失当行为不能完全归于教师个体一样,若期望教师在其工作中表现优异,也不能完全依赖外在的制度和要求。从根本上

来说,高校教师之所以能获得社会的信任与尊重,是基于其自身的学术成就。而“要成功地做到这一点,一所大学必须在一定程度上眼光向内。它必须关心自身的维护,将它看成是一个负有在高级水平上保持、扩展和深化学问之责的实体。”<sup>[18]</sup>这就要求高校教师坚守学术立场、培育公共性、加强自身的道德自律。

### 参考文献

- [1] 教育部.关于深化高校教师考核评价制度改革的指导意见(教师[2016]7号)[EB/OL] [http://www.moe.gov.cn/jyb\\_xwfb/s271/201609/t20160920\\_281619.html](http://www.moe.gov.cn/jyb_xwfb/s271/201609/t20160920_281619.html).
- [2] 牛凤蕊.大学教师评价的制度同形:现状、根源及其消解——基于新制度主义的分析视角[J].现代教育管理,2014(06):85-89.
- [3] 曹如军.高校教师评价制度存在的问题及其改进[J].国家教育行政学院学报,2012(03):73-77.
- [4] 尤伟,秦国柱.包容性改革:我国高校教师绩效薪酬制度优化的新方向——高校教师学术职业价值的再发现与实现途径[J].江苏高教,2018(03):62-66.
- [5] 王秀丽,何云峰,张丽.高校教师评价的困惑、归因及超越[J].高等农业教育,2015(04):50-53.
- [6] 焦师文.坚持发展性评价方向 推进教师考核评价改革[J].中国高等教育,2014(10):30-32.
- [7] 张衡,陈利荣.高校教师绩效评价问题述评[J].现代教育管理,2011(08):97-100.
- [8] 操太圣.遭遇问责的高等教育绩效化评价:一个反思性讨论[J].南京社会科学,2018(10):129-136.
- [9] Michael Power.The Audit Society—Second Thought[J].International Journal of Auditing,2000,(04): 111-119.
- [10] Don Brenneis,Cris Shore,Susan Wright.Getting the Measure of Academia: Universities and the Politics of Accountability[J].Anthropology in Action,2005, 12(01):3.
- [11] 曾荣光.从教育质量到质量教育的议论——香港特区的经验与教训[J].北京大学教育评论,2006(01):129-144.
- [12] 吴建隆.大学教师评鉴是辅导教师的妙药,还是影响教学质量的绊脚石?[J].台湾教育评论月刊,2013(12):95-98.
- [13] Jenny Ozga.Governing Knowledge: Research Steering and Research Quality[J].European Educational Research Journal,2008,7(03): 261-272.
- [14] Ming Cheng.Audit cultures and quality assurance mechanisms in England: a study of their perceived impact on the work of academics[J].Teaching in Higher Education,2010,15(03):259-271.
- [15] Cris Shore & Susan Wright .Coercive accountability: The rise of audit culture in higher education[A].In Marilyn Strathern (Ed.),Audit culture: Anthropological studies in accountability,ethics and the academy[C].New York,NY: Altamira,2000:57-89.
- [16] Ursula Edgington.Emotional Labour and Lesson Observation [M].Singapore : Springer ,2017:87-88.
- [17] Marie-Laure Djelic.Scholars in the Audit Society: Understanding our Contemporary Iron Cage[A].In Lars Engwall.Scholars in Action : Past – present – future,Uppsala Universitet,2012,97-121.
- [18] [美]爱德华·希尔斯.学术的秩序[M].北京:商务印书馆,2007:88.

## The Five-Only Problems: Consequences, Roots and Ways to Solve Difficulties of Teachers' Evaluation in Universities

CAO Tai-sheng

**Abstract:** The assessment and evaluation policy is a "baton" to mobilize teachers' enthusiasm and creativity in their work. Under the guidance of the reform policy of personnel and distribution system, universities have gradually strengthened the assessment and evaluation system for teachers, which has mobilized the enthusiasm and competitive consciousness of teachers to a certain extent. However, it also derives the "Five-Only" orientation of "only papers, only tags, only titles, only education background, only awards" in the assessment and evaluation. This is closely related to the "market culture" and the "digital worship" under the background of auditing culture, which have emerged from the development of neo-liberalism since the 1980s. An in-depth analysis of the cultural roots and drawbacks of the "Five-Only" problems is of great practical significance for guiding and solving issues in universities. At present, in order to effectively carry out the action of correcting the "Five Only", education departments at all levels and universities must strive to enhance the trust of university teachers, promote the implementation of energy-enhancing teacher evaluation, and firmly establish a pluralistic academic concept. At the same time, academia itself should also strengthen reflection. College teachers should adhere to academic positions, cultivate publicity and strengthen moral self-discipline.

**Key words:** adjusting "five only"; teacher evaluation; audit Society; professional trust; performance appraisal

(责任编辑 李震声)